

cobesco	<b>BILANCIO SOCIALE 2025</b>	Codice identificazione file: <b>BILANCIO SOCIALE</b>	
		Rev.01 del 31.03.2026	Pagina 1 di 23

### PREMESSA

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Cobesco Srl ha redatto ad inizio 2026 il Bilancio Sociale per il 2025 andando quindi ad integrare il Bilancio SA8000 con il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma PAS 24000:2022.

L'obiettivo del Bilancio Sociale è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da Cobesco per garantire la conformità ai requisiti delle norme nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale. Cobesco si pone come obiettivi:

- comunicare agli stakeholders di riferimento i valori etici che ispirano la gestione della Cobesco Srl;
- sensibilizzare e favorire la conoscenza e gli aggiornamenti della Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale a tutti i soggetti che hanno in essere una relazione con Cobesco Srl;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno del Sistema di Responsabilità Sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi definito nel presente Bilancio;
- il monitoraggio degli obiettivi di miglioramento relativi ad ogni requisito della norma SA8000 e PAS24000, attraverso la misurazione di appropriati indicatori.

I principi che hanno guidato la redazione del bilancio per la responsabilità sociale sono i seguenti:

- **periodicità:** il Bilancio per la Responsabilità Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato alla fine di ogni anno;
- **rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza:** le informazioni e i dati che il Bilancio per la Responsabilità Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e PAS24000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- **comparabilità:** dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio per la Responsabilità Sociale vengono comparati con quelli di almeno il periodo precedente;
- **fedele rappresentazione:** il Bilancio per la responsabilità Sociale è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

INDICE DEI CONTENUTI

<b>PREMESSA</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'	3
CERTIFICAZIONI	3
IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) E DELLE LORO ASPETTATIVE	3
DEFINIZIONI	4
POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	5
 <b>BILANCIO SA 8000 – ANNO 2025</b>	 <b>9</b>
1. LAVORO INFANTILE	10
2. LAVORO OBBLIGATO	12
3. SALUTE E SICUREZZA	13
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	16
5. DISCRIMINAZIONE	17
6. PRATICHE DISCIPLINARI	18
8. RETRIBUZIONE	20
9. SISTEMA DI GESTIONE	22
La Politica aziendale per la Responsabilità Sociale	22
Riesame della Direzione	22
Rappresentanti dell'azienda	22
Pianificazione e Implementazione	22
Controllo di fornitori e partners	22
Attività di formazione	23
Comunicazione esterna ed interna	23

## INTRODUZIONE

### PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

Cobesco è un'impresa stradale che opera prevalentemente nel settore degli appalti pubblici e nelle infrastrutture sia pubbliche che private dal 1978. Nei suoi 45 anni di attività sul territorio si è specializzata nel campo delle costruzioni stradali e delle opere idrauliche (sia fognature che acquedotti) offrendo così ai committenti la competenza, l'esperienza, le tecnologie per lavori di urbanizzazione, per lavori di riqualificazione urbana e di riassetto ambientale, per opere anche impegnative di movimento di terra ed opere d'arte.

Sempre attenta al mercato e pronta a trasformarsi, Cobesco oggi produce presso il proprio impianto, oltre a conglomerato bituminoso tradizionale, anche conglomerati speciali. Confeziona conglomerati trasparenti che mantengono la colorazione dell'inerte utilizzato nell'impasto, risolvendo così le problematiche relative all'impatto ambientale e di tutela paesaggistica pur mantenendo la funzionalità del conglomerato tradizionale. Realizza asfalti colorati che coniugano la funzionalità dei conglomerati bituminosi con numerose opzioni stilistiche.

Cobesco produce pavimentazioni in conglomerati drenanti-fonoassorbenti e fonoassorbenti chiusi che oltre a migliorare la sicurezza del traffico eliminando il fenomeno acqua planning, riducono la rumorosità del traffico veicolare. Produce inoltre asfalti "ritardati", adatti a essere posati a lunghe distanze e a temperature invernali rigide. La Società ha sede legale uffici in Peccioli - Via terzo Viale 27 mentre la produzione del Conglomerato Bituminoso è situata in Loc. La Sterza – S.S. Sarzanese Valdera.

### CERTIFICAZIONI

Il percorso intrapreso ha portato la Cobesco Srl a conseguire la certificazione del Sistema Qualità (ISO 9001) nel 2002, la certificazione per il sistema di controllo della produzione del Miscele Bituminose prodotte presso il proprio Impianto (Marcatura CE per i Conglomerati Bituminosi) nel 2008, la certificazione per il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza (OHSAS 18001) nel 2010, nel 2011 ha implementato il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SA8000) e ad inizio 2016 ha implementato il Sistema di gestione per l'Ambiente (ISO 14001). Nel 2018 ha implementato il Sistema di gestione del traffico veicolare ( RTS secondo la ISO 39001) ed ha in programma di estendere nel 2019 la certificazione del Sistema di gestione per l'Ambiente ISO 14001 anche all'impianto di produzione del conglomerato bituminoso. Nel 2023 la Parità di genere Pdr 125 e nel 2024 la certificazione energetica secondo la norma ISO 50001 e nel 2025 l'attestazione ISO 30415 D&I mentre nel 2026 la PS24000.

Il presente Bilancio è lo strumento di cui la Ditta Cobesco Srl ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholders e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 e PAS24000 adottata in azienda. La redazione del Bilancio Sociale ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il presente Bilancio Sociale è sottoscritto dal Legale Rappresentante della Cobesco Srl ed è reso disponibile agli Stakeholders ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale ([www.cobesco.com](http://www.cobesco.com)).

### IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) E DELLE LORO ASPETTATIVE

Al fine di sostenere e realizzare gli obiettivi strategici stabiliti, sono stati individuati i principali stakeholders ovvero i gruppi di soggetti coinvolti nell'attività quotidiana della società nei confronti dei quali è opportuno promuovere e diffondere il sistema implementato ricercando da parte di ognuno di questi il contributo continuo al miglioramento dello stesso:

- *Proprietà e direzione aziendale*: costituita da tre soci della società che garantiscono la direzione tecnica, amministrativa e commerciale dell'organizzazione impegnandosi a promuovere nei confronti di tutti gli attori coinvolti nel processo aziendale l'attuazione della Politica di Responsabilità Sociale condivisa. Compito della direzione è il monitoraggio continuo del sistema e l'attenzione ad esigenze specifiche e problematiche organizzative che possono portare ad un riesame periodico della politica stessa;
- *Dipendenti e collaboratori*: costantemente coinvolti nelle decisioni di business e sensibilizzati a rispettare, attuare e diffondere, all'interno e all'esterno, principi e valori sui quali si basa lo standard SA8000 e PAS24000. A tale scopo l'azienda organizza periodicamente durante l'orario di lavoro riunioni aziendali

aperte all'intero organico al fine di condividere, informare e formare i dipendenti sui punti chiave della Politica di Responsabilità Sociale adottata. Tali incontri costituiscono anche un'occasione di confronto e stimolo a migliorare i comportamenti aziendali;

- *Fornitori*: selezionati cercando di valorizzare l'appartenenza all'ambito territoriale in cui l'azienda opera, si suddividono essenzialmente in due categorie. Fornitori di materiali e/o prodotti e/o servizi che hanno diretta influenza sulla qualità dell'organizzazione aziendale e/o del servizio erogato suddivisi che a loro volta sono suddivisi in 13 tipologie differenti e i fornitori di materiali e/o prodotti e/o servizi ininfluenti ai fini della qualità;
- *Clienti*: aziende private e pubbliche, coinvolti ed informati su strategie, iniziative ed attività svolte dalla società al fine di renderli consapevoli di interagire con un'impresa attenta ai temi della Responsabilità Sociale;
- *Collegate*: società collegate a Cobesco Srl coinvolte nelle decisioni di business e sensibilizzate a rispettare, attuare e diffondere i principi e valori sui quali si basa lo standard SA8000 e PAS24000 che Cobesco Srl ha adottato;
- *Pubblica amministrazione*: coinvolte ed informate su strategie, iniziative ed attività svolte dalla Cobesco Srl al fine di renderle consapevoli di interagire con un'impresa attenta ai temi della Responsabilità Sociale;
- *Associazioni di Categoria* con le quali Cobesco Srl definisce vere e proprie partnership per il raggiungimento di obiettivi specifici o per la realizzazione di nuovi progetti di investimento; e *Sindacati*: le rappresentanze sindacali sono coinvolte da Cobesco per sensibilizzare i lavoratori sui temi della responsabilità sociale e della libertà di associazione;
- *Associazioni, Volontariato, Comitati*: con i quali Cobesco Srl si relaziona in occasione di organizzazione e sponsorizzazione di eventi pubblici;
- *Concorrenti*: Cobesco Srl riconosce che una concorrenza corretta e leale costituisce un elemento fondamentale per lo sviluppo dell'impresa e del mercato. Cobesco Srl gestisce le proprie attività promuovendo una competizione basata sull'innovazione, la qualità e la performance dei propri prodotti. È per questo che Cobesco Srl e tutti i suoi dipendenti devono astenersi da pratiche commerciali scorrette e, in nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio della società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi;
- *Scuola, Università e Ricerca*: con le quali la società si relaziona nello svolgimento di attività di ricerca e sviluppo per le quali Cobesco Srl definisce vere e proprie partnership con tali soggetti per il raggiungimento di obiettivi specifici e la realizzazione di nuovi progetti di investimento;

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 e PAS 24000 nell'organigramma aziendale.

I dipendenti hanno eletto un Rappresentante dei Lavoratori per SA8000-Sistema Gestione Sociale PAS24000 affinché venga assicurata la comunicazione e la mediazione fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha poi nominato un Rappresentante della Direzione per la Sicurezza per SA8000 e un Responsabile dei Sistemi di Gestione che hanno il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione di tale sistema di Responsabilità Sociale è attuata attraverso una autovalutazione ed un riesame periodico aziendale in riferimento ai requisiti stabiliti dalla norma SA8000 e PAS24000 seguiti dalla redazione di un Bilancio Sociale finalizzato ad evidenziare la volontà e l'impegno della Cobesco Srl a perseguire obiettivi di miglioramento continuo.

## DEFINIZIONI

Si riportano le definizioni più importanti al fine di conseguire una corretta comprensione della norma SA8000 e PAS 24000, valgono le definizioni riportate nel Manuale Qualità secondo la Norma ISO 9001: 2000, oltre alle seguenti:

- **AZIENDA**: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della Norma SA 8000, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, super visori dell'organico non dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante dell'Azienda);
- **FORNITORE O SUB-APPALTATORE**: un entità commerciale che fornisce l'azienda di beni e / o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e / o servizi dell'azienda  
**SUB FORNITORE**: un entità commerciale nella catena di fornitura che fornisce i fornitori o l'azienda stessa di beni e / o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e / o servizi dei fornitori o dell'azienda;

- **CLIENTE:** fruitore dei servizi/ prodotti erogati o forniti dall'azienda;
- **PARTI INTERESSATE o STAKEHOLDERS:** individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda;
- **PERSONALE:** tutti gli individui, uomini o donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori;
- **LAVORATORE:** tutto il personale senza responsabilità di gestione;
- **DISABILE:** una persona disabile è "qualcuno che sperimenta significativi svantaggi al momento di una assunzione come risultato di una menomazione medica o fisica".
- **BAMBINO:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel quale si applica l'età più alta. Se, comunque la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa;
- **GIOVANE LAVORATORE:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni;
- **LAVORO INFANTILE:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata della definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146;
- **LAVORO OBBLIGATO:** ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente;
- **LAVORATORE A DOMICILIO:** una persona che svolge, per conto di una organizzazione, sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dei locali dell'organizzazione, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un bene o un servizio, come specificato dalla organizzazione, indipendentemente da chi fornisce i mezzi, i materiali e/o altri elementi utilizzati;
- **CONTRATTO COLLETTIVO:** Un contratto di lavoro negozio nato tra un datore o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni dei lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di impiego;
- **CIRCOSTANZE ECONOMICHE ECCEZIONALI:** periodo temporaneo di grosso volume di attività o di lavoro intensivo dovuto a condizioni di emergenza e/o condizioni imprevedibili
- **BILANCIO SA 8000:** documento redatto al fine di proporre indicatori chiari e significativi del rispetto, nella gestione aziendale, di ogni singolo requisito della norma SA8000, la cui conformità sia certificata da un organismo di parte terza;
- **AZIONE DI RIMEDIO:** Azione intrapresa per porre rimedio nei confronti di precedenti lavoratori o impiegati per pregresse violazioni dei diritti dei lavoratori come previsto dalla SA 8000
- **AZIONE DI RIMEDIO PER I BAMBINI:** ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e che siano stati allontanati da tale lavoro;
- **AZIONE CORRETTIVA E PREVENTIVA** la realizzazione di un cambio di sistema o di una soluzione per garantire un rimedio immediato e continuativo a una non conformità

## POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Cobesco Srl, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità sociale ed economica, vuole distinguersi anche per il proprio impegno relativamente alla Responsabilità Sociale costruendolo sui due cardini fondamentali di quest'ultima: la ricerca del miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone ed il rispetto della loro dignità e libertà.

Questo si traduce nel:

- considerare i propri Dipendenti come una risorsa preziosa e strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri Fornitori come partner, non solo per la realizzazione delle attività di Cobesco Srl ma anche per quanto riguarda la Responsabilità Sociale
- considerare i propri Clienti come un elemento fondamentale del successo di Cobesco Srl, lavorando per la loro soddisfazione anche nel contesto della Responsabilità Sociale
- considerare il dialogo con le Organizzazioni Sindacali come un elemento che concorre al consolidamento di una cultura rispettosa dei diritti di tutto il personale.

A tale fine Cobesco Srl è formalmente impegnata a:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000 e PAS24000;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili al proprio settore e agli altri requisiti ai quali Cobesco Srl aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni (ILO-ONU etc.);
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale definendo – nell’ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000. E’ importante considerare che è volontà di Cobesco Srl che gli stessi principi di responsabilità sociale cui si sottopone siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività;
- mettere a punto un efficace ed efficiente sistema di comunicazione che assicuri sia all’organizzazione dell’Azienda che a tutte le Parti Interessate di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale;
- eseguire una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate e garantire un dialogo aperto e costruttivo per l’individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

L’adeguatezza della politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dalla Direzione Aziendale durante lo svolgimento dei suddetti Riesami della Direzione ed a fronte delle strategie complessive aziendali attualmente o successivamente stabilite.

A tale scopo, sia l’ambiente di lavoro interno, che la catena dei fornitori coinvolti nella fornitura di un prodotto/servizio, devono assicurare il rispetto dei seguenti Requisiti di Responsabilità Sociale:

#### CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti;
- E’ proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

#### LAVORO INFANTILE E MINORILE Convenzioni 138 – 182ILO- Regolamento 146 ILO

- Rifiuto dell’impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo delle attività;
- E’ proibito l’impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare;
- Nel caso in cui Cobesco Srl dovesse trovarsi a lavorare con giovani lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno;
- L’impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

#### LAVORO COATTO Convenzione 29 - Convenzione 105 ILO

- Rifiuto dell’impiego di lavoro forzato o coatto;
- E’ proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

#### SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI Convenzione 155 - Regolamento 164 ILO

- E’ garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro;
- Cobesco Srl mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato;
- Cobesco Srl ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

#### LIBERTA’ DI ASSOCIAZIONE Convenzione 87 - Convenzione 98 ILO

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;

- Cobesco Srl non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti;
- I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

#### ORARIO DI LAVORO E SALARIO

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto;
- Cobesco Srl garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia;
- Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

#### PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE Convenzioni 100 - 111 -177 ILO

- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione;
- E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione;
- E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

#### SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In tema di Monitoraggio e Miglioramento continuo l'Azienda si impegna a:

- Definire ed aggiornare costantemente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA 8000 e PAS24000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema di responsabilità Sociale;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000-Responsabilità Sociale.

La continua implementazione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale permetterà inoltre a Cobesco Srl di raggiungere i seguenti macro-obiettivi:

- Forte credibilità presso i propri clienti, fornitori, dipendenti, soci, stakeholders;
- Trasparenza, nei confronti degli enti locali (Comune, Regione, Provincia) ed per gli Enti di controllo statali (Fisco, Ispettorato del lavoro, ASL);
- Miglioramento continuativo dell'efficacia del Sistema,
- Miglioramento continuo e innovazione dei servizi/prodotti offerti;
- Rispetto di tutti i requisiti legali e in ambiti regolamentati relativi al servizio offerto e all'attività svolta;
- Formazione, addestramento e qualificazione del personale;
- Coinvolgimento dei propri fornitori e successivamente dei clienti nel proprio impegno alla diffusione della cultura di Responsabilità Sociale.

Inoltre vengono definiti annualmente degli obiettivi per la Responsabilità Sociale misurabili e quantificabili, che verranno esplicitati e monitorati durante le fasi di riesame da parte della Direzione e che saranno esposti anche nel Bilancio di Responsabilità Sociale.

L'Azienda intende, come già detto, coinvolgere nel sistema di Responsabilità Sociale anche la sua catena di fornitura, per fare ciò si propone degli obiettivi graduali che vanno dalla sensibilizzazione degli stessi fino alla piena conformità dei fornitori a tutti i requisiti di Responsabilità Sociale.

La prima attività è comunque quella di sensibilizzazione del territorio, tramite diffusione di materiale informativo sul proprio sistema di responsabilità sociale (politica, riesame ecc.)

Tutto il personale è tenuto ad attuare il Sistema, a diffonderne la conoscenza ed a monitorare sistematicamente le attività operative, in modo da operare con adeguata competenza riguardo alle prescrizioni qualitative del servizio offerto ed alle modalità operative definite nelle procedure stabilite.

Tutto il personale è impegnato a perseguire il continuo miglioramento nello sviluppo delle proprie attività, nel quadro della presente politica e delle direttive aziendali.

### BILANCIO SOCIALE – ANNO 2025

Nei paragrafi successivi viene presentato un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti IN ESSERE DA Cobesco Srl per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000 e PAS24000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

## 0. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

### 0.1 Presentazione dell'Azienda

Indicatori sociali	2025
Numero Soci Lavoratori	0
Numero Operai	22
Numero impiegati	8
Numero collaboratori a progetto	0
Numero di collaboratori esterni	0
Numero tirocinanti/stagisti	0
Numero di apprendisti	3

### 0.2 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di Cobesco Srl sono:

- perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- trasparenza e dialogo con le istituzioni

### 0.3 Principali stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a Cobesco che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder di Cobesco Srl:

- **Soci**
- **Personale.** Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie: Operai e Impiegati  
La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.
- **Società controllate e collegate**
- **Fornitori e sub-fornitori:** I fornitori principali attivi dell'azienda appartengono al settore delle materie prime e dei Servizi. L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la Responsabilità Sociale richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.
- **Clienti:** L'Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.
- **Istituzioni & Comunità:** L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.  
Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:
  - Comune di Capannoli, Peccioli, Terricciola e Palaia,
  - ASL di zona, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro,
  - Vigili del fuoco,
  - Agenzia delle Entrate;
- **Associazioni e ONG:** L'Azienda è già impegnata nel corso del 2025 ad aderire alle iniziative di Associazioni di Volontariato ed ONG di zona e comunicare alle stesse le proprie politiche di Responsabilità Sociale.
- **Sindacati**

## 1. LAVORO INFANTILE

Cobesco Srl, nei suoi 40 anni di operatività, non ha mai utilizzato né intende favorire l'impiego di lavoro minorile, così come è rilevabile dalla documentazione aziendale riguardante i rapporti di lavoro intercorsi dall'avvio dell'attività aziendale. All'atto dell'assunzione e della stipula di contratti con i consulenti, viene richiesta ad ogni lavoratore copia, del documento di identità e del codice fiscale, documenti ufficiali che non possono indurre l'azienda, neanche erroneamente, al ricorso a lavoro minorile.

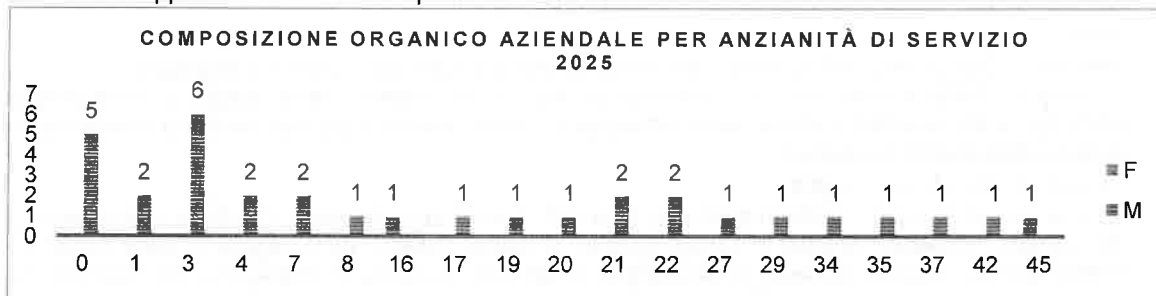
Politica della Cobesco Srl è di non utilizzare o favorire l'impiego di lavoro infantile né di giovani lavoratori ancora in obbligo scolastico. La Direzione garantisce pertanto che nella sua organizzazione sia impiegato soltanto personale che abbia compiuto i diciotto anni di età.

Cobesco Srl si impegna perché i suoi fornitori non utilizzino bambini nelle loro attività e qualora impieghino giovani lavoratori, ciò avvenga, tutelandoli per: diritto allo studio, salute, integrità e sviluppo fisico in conformità alla legislazione vigente ed alla normativa di riferimento. Al momento, comunque, non risultano informazioni che possano far sorgere il dubbio di impiego di lavoro infantile nella catena dei fornitori.

Al fine di promuovere l'importanza di combattere l'utilizzo del lavoro di bambini e/o giovani lavoratori, Cobesco Srl ha stabilito e diffuso al personale e a tutte le parti interessate una procedura per il rimedio di situazioni di lavoro infantile e minorile da applicare qualora si dovesse verificare una situazione di impiego di lavoro minorile presso uno dei soggetti con i quali si relazione nello svolgimento della propria attività. Le organizzazioni fino ad oggi monitorate non risultano impiegare lavoro infantile o minorile.

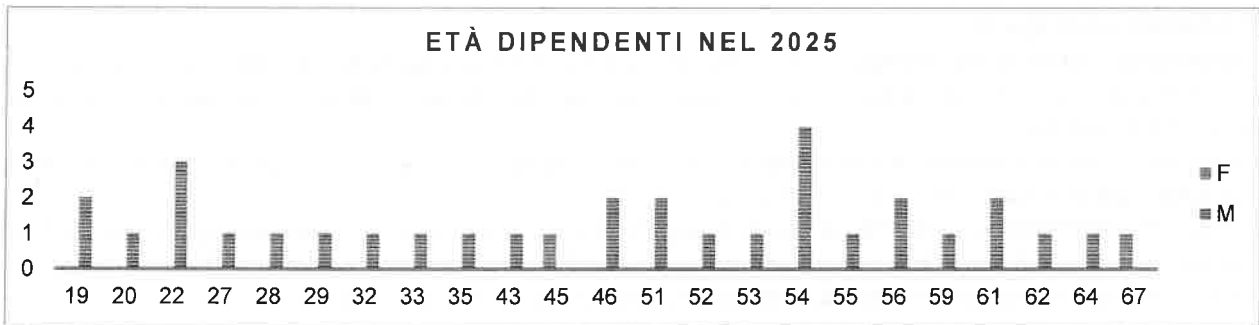
### Composizione dell'organico

La composizione dell'organico aziendale riferita all'ultimo esercizio è pari a 33 dipendenti al 31 dicembre 2025. Nel 2025 ci sono state 5 assunzioni di cui 1 a tempo indeterminato a gennaio, 1 a tempo determinato a febbraio trasformata in tempo indeterminato a novembre, l'attivazione di 2 contratti di apprendistato e 1 assunzione a tempo indeterminato. Sempre nel 2025 ci sono stati 1 licenziamento da parte di un dipendente e 3 dimissioni per pensionamento. Il 2024 si concludeva con 31 dipendenti mentre il 2023 non risultava variata rispetto al 2022 dove all'attivo c'erano 32 dipendenti, di cui 31 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato (1 operaio). Nel corso del 2023 dei 4 contratti a tempo determinato esistenti, 3 erano stati trasformati a tempo indeterminato (2 operai e 1 dipendente precedentemente assunto con contratto di apprendistato duale nel 2020 con funzione tecnico amministrativa). Nel 2023 non c'erano stati pensionamenti anche se alcuni dipendenti lavorano da oltre 40 anni presso Cobesco Srl. La tabella "Composizione organico aziendale per Anzianità di servizio", riportata sotto, fa vedere la continuità del rapporto di lavoro nel tempo.



Calcolando l'indice di anzianità media aziendale, che per il 2025 risulta essere pari a 14 anni, tale valore è diminuito negli ultimi anni a causa dei pensionamenti, solo 3 nel 2025 di operai che da sempre hanno lavorato in Cobesco. È infatti possibile affermare che per molti lavoratori Cobesco Srl è stato il primo impiego e il buon clima aziendale, il rispetto dell'orario di lavoro e della dignità di ognuno, fanno sì che questo rapporto si sia protratto e si protragga nel tempo. Al contempo l'assunzione di 5 nuovi dipendenti, tutti maggiorenni nel 2025, contribuisce ad avere 0 nel grafico e quindi abbassare il valore della composizione organico aziendale per anzianità di servizio.

Diminuisce anche l'anzianità media dei dipendenti passando da 49,6 anni nel 2024 a 44 anni nel 2025 a dimostrazione che le 5 nuove assunzioni sono state fatte con personale di età media di 27 anni.



AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Continuare a sostenere iniziative rivolte alla tutela dei minori (Patrocinio di iniziative di assunzione dei genitori dei lavoratori minori e mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di minori).	Tutti i lavoratori	Continuo	RGI/ Senior Manager per la SA8000	Numero del personale con meno di 18 anni	Mantenere evitando assunzione di bambini o giovani lavoratori <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	Mantenere evitando assunzione di bambini o giovani lavoratori

## 2. LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto dal personale impiegato in Cobesco Srl è prestato volontariamente senza costrizioni, minacce o ricatti di qualsiasi genere. Non è ammessa, pertanto, la richiesta ai lavoratori di depositi di somme di denaro o di documenti di identità in originale.

L'azienda consente ai familiari e conoscenti dei lavoratori di recarsi in sede o di rintracciare telefonicamente un dipendente per eventuali comunicazioni personali.

Al momento della stipula del contratto di lavoro, la segreteria amministrativa della società consegna copia del CCNL applicato in azienda affinché tutti i lavoratori conoscano i diritti e doveri da esso derivanti, unitamente a copia del Codice Etico e di Comportamento e della documentazione ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.

Il personale ha pieno diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard ed, in caso di necessità, ad allontanarsi informandone colleghi e responsabili. Inoltre c'è molta flessibilità nell'accordare ore di permesso ai dipendenti che vengono accordati anche quando richiesti con breve preavviso.

### Anticipi stipendi

L'azienda non concede anticipi sugli stipendi mensili ai dipendenti che ne facciano richiesta con la sola esclusione di anticipi sul TFR. Al momento del versamento dell'anticipo il dipendente firma una ricevuta che viene allegata alla busta paga del mese successivo nella quale tali somme sono regolarmente registrate ed evidenziate. L'azienda non richiede e non trattiene alcun interesse a fronte degli anticipi erogati.

Inoltre il personale amministrativo è sempre disponibile a chiarire dubbi e quesiti sollevati dai dipendenti in merito alla propria posizione fiscale e contrattuale e a rispondere alle esigenze del personale sulla corretta lettura delle buste paga e sugli elementi base costitutivi delle stesse.

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Evitare l'uso di lavoro obbligato. Monitoraggio assenza lavoro obbligato	Rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale	Continuo	RGI/ Senior Manager per la SA8000	Numero di reclami o denunce per presenza in azioni di lavoro obbligato.	0 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	0

### 3. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SICUREZZA DEGLI EDIFICI

La salute e la sicurezza dei lavoratori costituiscono uno dei principali requisiti oggetto di attenzione della Cobesco Srl che garantisce, a tutto il personale, un luogo di lavoro salubre e sicuro affrontando ed adottando ogni misura per prevenire potenziali rischi e danni per i lavoratori e danni che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda o presso i cantieri di lavoro.

Cobesco Srl nel 2010 ha implementato un sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro conforme ai requisiti delle OHSAS 18001:2007 includendo nel sistema di gestione anche il proprio impianto di produzione del conglomerato bituminoso diventato poi ISO 45001.

Il Sistema ISO 45001 definisce i requisiti necessari per l'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e alla salute sul lavoro e si pone come uno strumento efficace per completare e razionalizzare l'applicazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Pertanto all'interno di Cobesco Srl viene assicurato che:

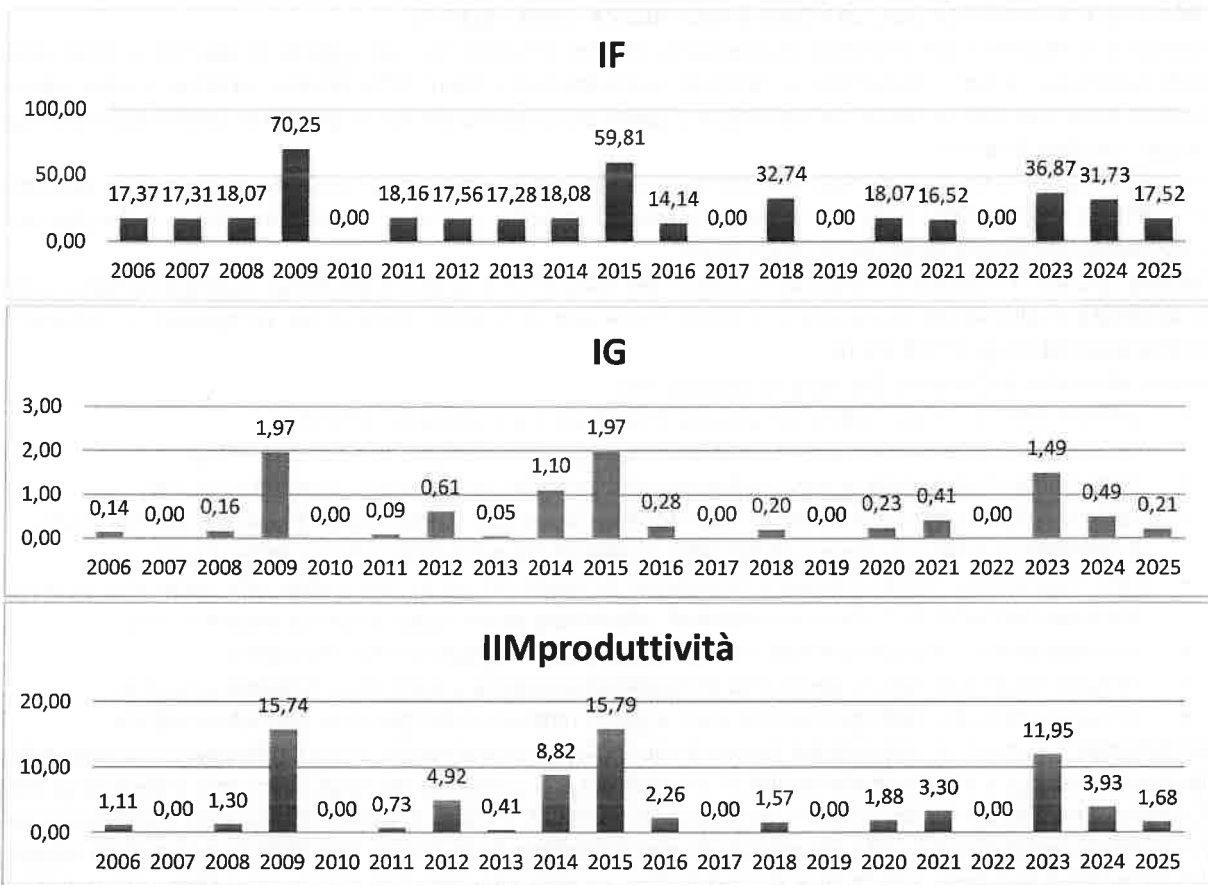
- sia nominato un Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP);
- sia eletto da parte dei lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- siano nominati gli addetti al servizio prevenzione incendio, evacuazione e pronto soccorso;
- siano redatti e costantemente revisionati i Piani di Sicurezza, il documento di Valutazione dei Rischi, i Piani di emergenza e tutte le procedure operative in merito alla salute e sicurezza dei lavoratori;
- tutto il personale riceva adeguata formazione in merito all'igiene, alla salute, alla sicurezza, all'utilizzo di adeguati dispositivi di protezione individuali, alle misure antincendio, al pronto soccorso, ecc
- tutti i dispositivi di sicurezza siano presenti, accessibili e periodicamente revisionati;
- vengano effettuate riunioni periodiche in materia di sicurezza e visite degli ambienti di lavoro;
- vengano effettuate verifiche ispettive interne per controllare l'efficacia delle procedure attuate.

Considerando il numero di infortuni sul lavoro quale indice di monitoraggio circa l'adozione di corrette misure a garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori, l'analisi dei dati conferma che negli ultimi anni il trend degli infortuni in Cobesco Srl ha avuto un andamento altalenante in termini di numero di eventi: è migliorato il 2010 riportando 0 infortuni ma è peggiorato nel 2011 rimanendo più meno costante fino al 2014. Nel 2015 è peggiorato a causa degli infortuni accaduti nell'anno. Nel 2016 è stato registrato un solo infortunio Nel 2017 non si sono registrati infortuni. Nel 2018 si sono registrati 2 infortuni. Nel 2019 non si sono registrati infortuni. Nel 2020 un infortunio e nel 2021 un infortunio in itinere. Nel 2022 non si sono registrati infortuni. Nel 2023 si sono riscontrati degli infortuni collegati a due incidenti stradali, uno durante lo spostamento da sede a cantiere e uno relativo ad un ribaltamento di un camion in area di cantiere. Nel 2024 ci sono stati due infortuni uno relativo ad un taglio di un guanto di una attrezzatura che andava a tagliare il dito di un dipendente e l'altro relativo a una sublussazione di un ginocchio durante una movimentazione fuori forza. Nel 2025 si è verificato un infortunio in area di cantiere in quanto un dipendente camminando ha inciampato in un cordolo.

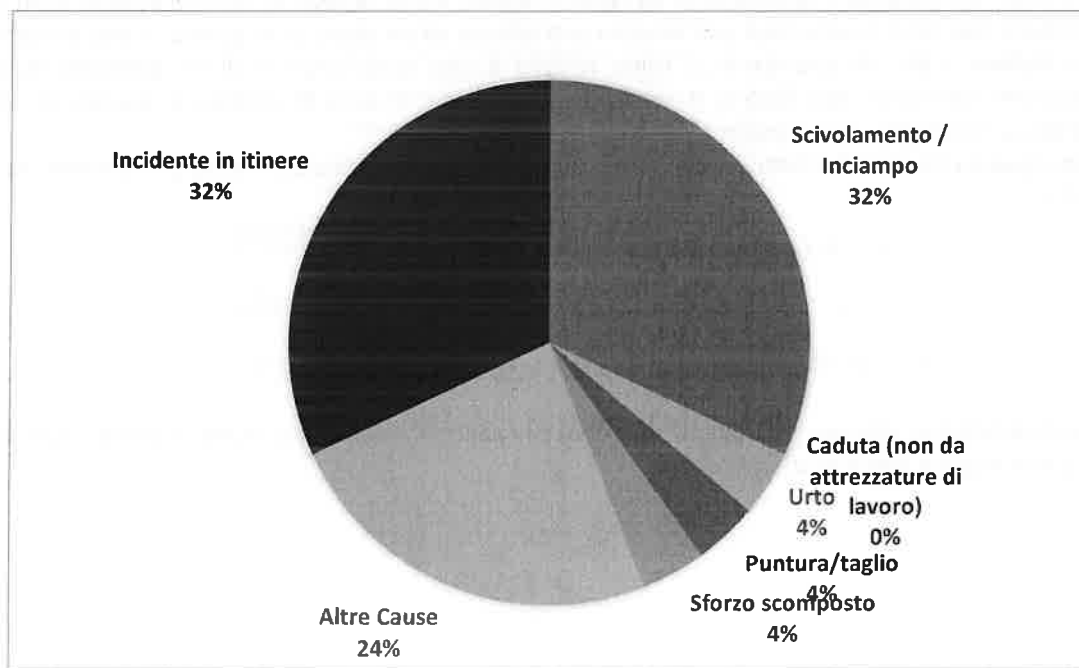
Per quanto riguarda il tasso di infortunio, il sistema di gestione per la sicurezza mantiene monitorati tre indicatori fondamentali:

- IF (Indice di Frequenza) =  $\frac{\text{Num. Infortuni} \times 1.000.000}{\text{Ore lavorate}}$
- IG (Indice di Gravità) =  $\frac{\text{Num. Giorni Persi} \times 1.000}{\text{Ore lavorate}}$
- IIM (Indice di Improduttività) =  $\frac{\text{Num. ore perdute} \times 1000}{\text{Ore lavorate}}$

Nei seguenti diagrammi vengono riportate le situazioni per anno, si inseriscono anche le ore lavorate alla fine di permettere una migliore interpretazione dei dati.



Gli infortuni sono legati principalmente ad eventi fortuiti, causati da disattenzione del lavoratore, sintetizzati nella tabella che segue:

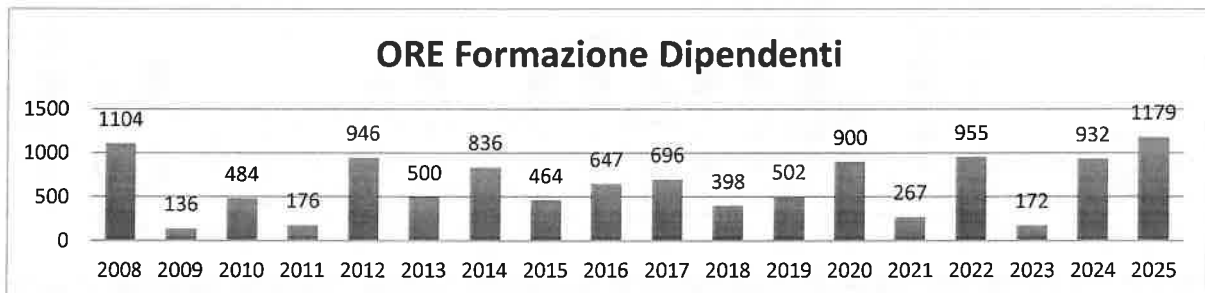


Cobesco Srl pone particolare attenzione alla prevenzione dei rischi anche tramite la formazione del personale in materia di salute e sicurezza, sia per i nuovi assunti che per il personale già dipendente, secondo il Piano Annuale della formazione.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con i rappresentanti della direzione e dei lavoratori. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori.

Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

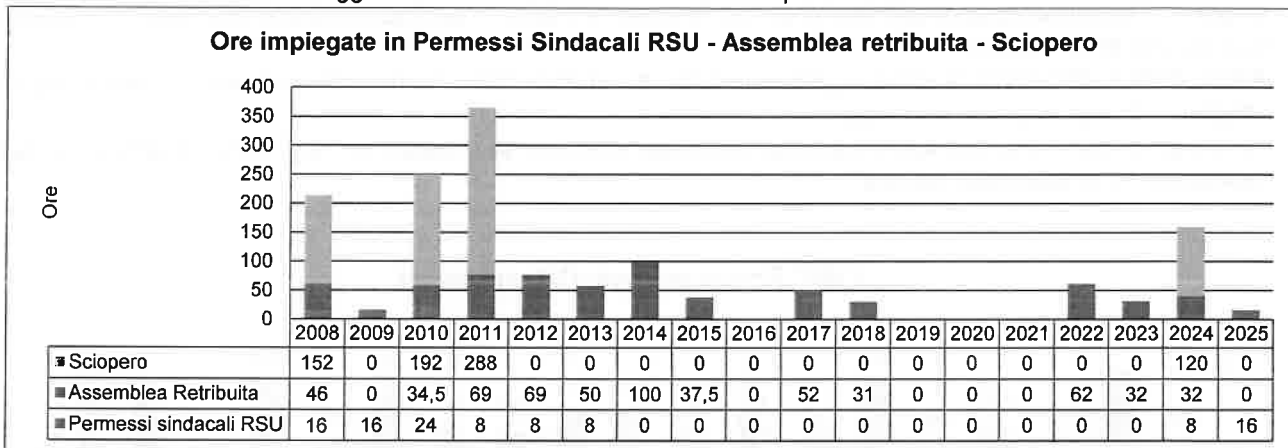
Le ore di formazione sulla salute e sicurezza aziendale effettuate da Cobesco Srl negli ultimi 15 anni sono state sintetizzate nella tabella qui riportata.



AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Attuazione costante delle procedure in materia di salute e sicurezza. Osservanza di quanto disposto dal D.Lgs 81/08 s.m.i.	Intera Azienda	Continuo	Monitoraggio procedure e DVR	Mantenimento/Riduzione dei livelli di rischio descritti nel DVR	Mantenere <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	Mantenere
Effettuare formazione sulle tecniche di Pronto soccorso, Antincendio, e formazione sulla sicurezza in genere	Medico competente, RSPP, Intera Azienda	Continuo	Responsabile e Sistema Gestione Sicurezza	Indice frequenza formazione = Numero di ore di formazione / Numero di ore di formazione pianificate	Mantenere <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	>0 = 1
Prevenzione della frequenza degli infortuni. Redazione di un piano per il miglioramento della sicurezza	Gruppo di lavoro per la raccolta e la elaborazione dei dati RGS, RSPP, RLS	Continuo	Rappresentante servizio Prevenzione e Protezione	Indice di frequenza (IF) relativa agli infortuni del personale	IF = 0 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> IF= 17,51	IF = 0

**4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Cobesco Srl rispetta il diritto di tutto il personale di formare e di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Nel corso degli ultimi anni la percentuale di iscritti è incrementata fino a raggiungere valori intorno al 60%. Dal 2012 ad oggi non si sono verificate adesioni a scioperi nazionali.



L'elezione da parte dei collaboratori del Rappresentante dei lavoratori SA8000- PAS24000 garantisce al personale di avere un referente per discutere delle proprie problematiche che possa far da intermediario con la Direzione aziendale.

Nel 2022 si sono svolte due assemblee a marzo per consentire prima la candidatura e successivamente l'elezione del nuovo RLS aziendale in quanto il precedente è andato in pensione. Nel 2023 è stata svolta un'ora di assemblea sindacale a settembre. Nel 2024 è stata svolta un'assemblea sindacale per sottoscrivere un accordo sindacale di secondo livello oltre a uno sciopero che è stata indetto a fine anno al quale alcuni lavoratori hanno aderito. Nel 2025 non ci sono stati scioperi o assemblee retribuite ma solo 16 ore usufruite come permessi sindacali da RSU

L'azienda garantisce che alcun tipo di comportamento discriminante sia tenuto nei confronti del rappresentante eletto. Acconsente, inoltre, ad eventuali momenti di riunione dei collaboratori mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne facciano esplicita richiesta in tempi che consentano all'organizzazione la gestione delle normali attività lavorative.

La dirigenza è sempre disponibile a colloquiare con i lavoratori e la discussione dei problemi aziendali è sempre fatta ascoltando anche il punto di vista dei dipendenti durante periodiche riunioni aziendali alle quali tutti i collaboratori sono invitati a partecipare.

A tutti i lavoratori viene applicato il CCNL per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie Edili ed Affini e la totalità dei contratti è a tempo indeterminato.

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Coinvolgimento dei dipendenti nella individuazione di problematiche ed esigenze da affrontare in un'ottica di collaborazione costruttiva. Garantire il rispetto della legislazione in materia di associazionismo	Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale e Rappresentanti Sindacali	Continuo	RGI/ Senior Manager per la SA8000	n° dei reclami o denunce, limitazioni e mancato esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione e collettiva	0 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	0

## 5. DISCRIMINAZIONE- ABUSI E MOLESTIE - EQUITÀ DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI

Cobesco Srl non attua prassi discriminatorie, garantendo pari opportunità a tutti i collaboratori, accettando, valorizzando e promuovendo la diversità sia nelle sue dimensioni primarie (età, genere, razza, etc..) sia in quelle secondarie (formazione, situazione familiare, opinioni politiche, etc..) per ciò che concerne accesso al lavoro, attribuzione di qualifiche e mansioni, retribuzione e condizioni di lavoro. Alla base della gestione delle risorse umane vi è un approccio basato sulla flessibilità in relazione alle esigenze dei lavoratori di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, allo scopo di garantire efficacia ed efficienza dell'attività svolta. La presenza femminile in Azienda è limitata solo all'area uffici, in quanto non c'è disponibilità di offerta di lavoro femminile per ricoprire il ruolo di operaio che svolge mansioni di operaio edile o addetto alla movimentazione di macchine operatrici; la presenza è rimasta la stessa del precedente anno pari al 7%. I ruoli ricoperti dai dipendenti sono stabiliti valorizzando le caratteristiche ed il potenziale di ciascuno nello svolgimento di una determinata attività. A tutti i dipendenti è garantito un percorso formativo idoneo al proprio ruolo e alle proprie mansioni. Tale formazione è attuata attraverso il continuo scambio di competenze e conoscenze nell'ambito di riunioni interne organizzate confrontandosi con il proprio responsabile di area nonché attraverso la partecipazione a corsi e seminari. A fine 2023 Cobesco Srl ha conseguito la certificazione per parità di genere secondo la PdR 125:2022 e la D&I nel 2025 e PAS24000 nel 2026.

Cobesco Srl non è solo attenta alla discriminazione dei propri dipendenti ma da qualche anno partecipa, in collaborazione con Conad, a progetti di solidarietà. Da dicembre 2008 Cobesco Srl effettua l'acquisto dei pacchi natalizi per i dipendenti presso il supermercato Conad che annualmente propone campagne a sostegno di iniziative umanitarie nazionali ed internazionali. Donando i punti accumulati durante la spesa è possibile partecipare al progetto di solidarietà presente nel catalogo della Collezione Regali Conad "Immagina" che varia di anno in anno.

A Natale 2008 Cobesco Srl, con l'acquisto dei pacchi natalizi, ha sostenuto il progetto "Alimentiamo la Solidarietà con un Filo d'Oro", che, in collaborazione con la Lega del Filo d'Oro e la partnership della Nazionale Italiana Cantanti, ha donato ore di assistenza specialistica alle persone sordocieche e pluriminorate psicosensoriali che vivono il dramma della impossibilità di comunicare con il mondo esterno. Grazie alla preziosa attività della Lega del Filo d'Oro queste persone arrivano a stabilire relazioni affettive e dare così una dimensione autonoma e dignitosa alla propria vita. Nel 2009 ha partecipato al progetto "Alla ricerca del vivere sano" appoggiando la Fondazione Umberto Veronesi nella realizzazione di un progetto importante ed ambizioso, il Progetto Mortalità Zero, volto a diagnosticare in tempi sempre più rapidi i tumori al seno ed a mirare la ricerca verso terapie sempre più personalizzate, sempre meno invasive e, soprattutto, in grado di abbattere il tasso di mortalità. Cobesco nel Natale 2010 ha partecipato alla campagna "Insieme per una continua ricerca" che ha sostenuto i progetti della Fondazione Umberto Veronesi e della Fondazione Rita Levi-Montalcini a favore della ricerca. Sono così state finanziate borse di studio per i progetti "Master in biotecnologie" e "Ivano Barberini" della Fondazione Rita Levi-Montalcini e due progetti di ricerca per la lotta contro il tumore al seno e al polmone della Fondazione Umberto Veronesi. Donando i punti accumulati con l'acquisto dei pacchi natalizi del 2011 Cobesco contribuirà a sostenere il progetto "Assistenza Domiciliare" di AIL, Associazione Italiana contro le Leucemie. L'obiettivo è contribuire a migliorare la qualità della vita delle persone affette da patologie del sangue continuando il trattamento e le cure a domicilio, in un ambiente familiare e con il conforto di parenti e amici. A Natale 2012 Cobesco ha sostenuto l'AIL, l'Associazione Italiana contro le Leucemie, i Linfomi e il Mieloma - ONLUS, contribuendo a finanziare il lavoro di 5 ricercatori "salva-vita", dedicato ai giovani affetti da Leucemia Mieloide Acuta. A Natale 2013 Cobesco ha donato i propri punti a sostegno della Fondazione Bambino Gesù per finanziare il progetto "Sviluppo di un Nuovo Cuore Artificiale e Rigenerazione Cellulare Miocardica" per restituire ai bambini malati di cuore un futuro più forte. A Natale 2015, Natale 2017, Natale 2018 e Natale 2019, 2020 e 2021 e 2022 Cobesco ha donato i propri punti a sostegno del progetto sociale "Vite Coraggiose" per la Ricerca e la Cura delle Malattie Rare dell'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù sempre grazie alla raccolta Conad.

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSA BILE	INDICATOR E	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Continuare a rispettare parità di diritti	Contributo aziendale	Continuo	RGI/ Senior Manager per la SA8000	n° reclami da parte di lavoratori/lavoratrici che siano stati/e discriminate	0 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	0

## 6. PRATICHE DISCIPLINARI

Cobesco Srl non intende utilizzare o dare sostegno all'uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. Nel caso di eventuali errori o di mancato rispetto da parte dei lavoratori dei propri doveri, Cobesco Srl cerca di privilegiare il dialogo ed il confronto evidenziando ai dipendenti le modalità di comportamento a cui conformarsi all'interno dell'azienda e nel rapporto con clienti e fornitori.

In Cobesco Srl esiste un Codice Etico e di Comportamento, l'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte integrante degli obblighi facenti capo ai dipendenti in virtù del rapporto di lavoro in essere. La violazione delle norme del Codice costituisce inadempimento ai predetti obblighi e, in quanto tale, ha rilievo disciplinare e può dar corso ad una procedura disciplinare nei confronti dei responsabili. Pertanto, a tutti i sensi di legge e di contratto, le norme del Codice formano parte integrante del Codice Disciplinare, come riferito al CCNL edile per gli addetti delle Piccole e Medie Imprese, il quale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, primo comma della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), è messo a disposizione dei lavoratori mediante affissione in bacheca. Nel Codice vengono riportati gli art. 100 - Provvedimenti Disciplinari e art.101 - Licenziamento così come nel CCNL sopracitato.

In quasi trenta anni di attività Cobesco non ha mai applicato provvedimenti nei confronti dei lavoratori o richiamo disciplinare.

Le segnalazioni di violazioni o abusi da parte di qualche collaboratore dell'azienda, così come descritto nella procedura "Segnalazioni anonime", possono essere inserite in forma anonima nell'apposita cartellina dedicata alle comunicazioni aziendali, possono essere spedite alla sede all'attenzione dei Lavoratori per SA8000, inviate tramite il sito internet [www.cobesco.com](http://www.cobesco.com) nella sezione "certificazioni" (l'invio è anonimo) oppure possono essere inoltrate direttamente ai Rappresentanti della Direzione e dei Lavoratori SA8000 oltre che direttamente all'Ente di certificazione e al SAI o al SAAS.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della soddisfazione dei dipendenti vengono svolte indagini sul clima interno.

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Ridurre il numero di pratiche disciplinari	Contributo aziendale	Continuo	RGI/ Senior Manager per la SA8000	n° pratiche applicate	< 2 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> Con 0 pratiche disciplinari	<2

## 7. ORARIO DI LAVORO

Cobesco Srl rispetta un orario lavorativo che richiama le regole stabilite dal CCNL applicato in azienda. La settimana lavorativa è dal lunedì al venerdì per un totale di 40 ore settimanali e varia dalle ore 8.00 alle ore 12.00 e dalle ore 13.00 alle ore 17.00, per gli operai edili, dalle ore 7.00 alle ore 12.00 e dalle ore 13.00 alle ore 16.00 per gli addetti alla produzione del bitume e dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 18.00 per gli impiegati amministrativi.

Permessi, giorni di ferie o congedi sono concordati con il proprio referente e concessi nel rispetto delle attività in essere e delle necessità dei clienti aziendali.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche ed organizzative eccezionali, concordato con la direzione aziendale e remunerato secondo quanto previsto dal CCNL applicato in azienda. Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

Le presenze giornaliere sono inserite in un registro presenze nel quale sono annotati orario di ingresso, di uscita, inizio e fine della pausa pranzo e ferie o permessi richiesti.

In conformità alle esigenze degli impiegati amministrativi di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, la direzione ha deciso di accordare una certa flessibilità nell'orario di ingresso e di uscita. Pur restando fisso l'orario ufficiale è consentita una rotazione tra i dipendenti che, per motivi di specifico ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione, devono garantire una copertura dei servizi aziendali di base (centralino, etc.) fino alle ore 18.30 e durante la pausa pranzo. Pertanto, i dipendenti organizzano le loro giornate di lavoro con responsabilità e coordinandosi per la corretta programmazione dei turni.

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Ridurre al minimo indispensabile le ore di straordinario	Contributo aziendale	Continuo	Direzione	% ore di straordinario sul totale delle ore lavorate	< 10% <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> 7,24%	< 10%

### 8. RETRIBUZIONE – RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI

L'azienda corrisponde ai dipendenti una retribuzione in linea con il CCNL applicato, rispettando i livelli contrattuali e le modalità (assegno bancario o bonifico bancario) richieste da ogni singolo lavoratore.

In misura diversa e in base alla specifica funzione svolta, ad alcuni lavoratori è corrisposta una retribuzione superiore ai minimi contrattuali e comunque sempre tale da garantire il soddisfacimento dei bisogni primari del personale e a fornire un qualche guadagno discrezionale.

Viene posta attenzione alla corretta gestione della retribuzione di straordinari e trasferte con le maggiorazioni dovute, secondo quanto indicato nel CCNL.

L'azienda non effettua trattenute sulle buste paga a scopi disciplinari e la copia della busta paga, rilasciata mensilmente ad ogni dipendente, indica chiaramente e regolarmente le voci che compongono il compenso.

Si pone, inoltre, attenzione a misurare eventuali reclami posti in essere dai dipendenti rispetto all'adeguatezza e correttezza dei dati riportati in busta paga.

L'analisi delle buste paga evidenzia il rispetto dei livelli retributivi stabiliti dal CCNL applicato in azienda inclusi straordinari e trasferte regolarmente retribuiti con le maggiorazioni dovute. La coerenza e adeguatezza dei salari è garantita anche dal confronto annuale con aziende del territorio appartenenti allo stesso settore industriale.

Inoltre, in riferimento all'obiettivo di correttezza delle retribuzioni, ad oggi non sono stati registrati reclami da parte dei dipendenti rispetto ai dati riportati in busta paga.

Le forme contrattuali utilizzate da Cobesco Srl nei rapporti di lavoro con i propri dipendenti sono Contratti a tempo indeterminato. Attualmente non sono presenti contratti di formazione lavoro. Ad oggi sono sempre stati modificati a tempo indeterminato per garantire al lavoratore neoassunto l'acquisizione delle informazioni e competenze tecniche necessarie alla mansione da svolgere.

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Monitorare gli eventuali errori in busta paga	Contributo aziendale	Continuo	RGI/ Senior Manager per la SA8000	Numero di segnalazioni da parte dei lavoratori riguardanti errori in busta paga	0 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	0

**9. DIRITTI UMANI**

Cobesco Srl attuata apposita procedura per garantire l'effettuazione di tutti i rischi in relazione al Sistema di Gestione Sociale che ricomprende anche il rischio del mancato rispetto dei diritti umani. La valutazione dei rischi viene rivista almeno una volta all'anno o nel caso l'organizzazione interfacci nuovi rischi o nel caso gli indicatori di performance sociale siano in peggioramento. Cobesco Srl viene supportata anche da consulenti esterni con idoneità tecnico professionale verificata.

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSA BILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Effettuazione di una due diligence almeno su base annuale.	Contributo aziendale	Continuo	RGI/ Senior Manager per la SA8000	Prendere in considerazione tutti i diritti umani	0 Mancati rispetto dei diritti umani <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	0

**10. MECCANISMO DI RICLAMO**

Cobesco Srl ha istituito una procedura specifica per la gestione degli incidenti, reclami e non conformità per gestire in modo efficace ed in tempi veloci gli eventuali eventi avversi in tema di responsabilità sociale. E' stato, inoltre, messo a disposizione un canale di segnalazione anonimo interno attraverso una cassetta di raccolta delle segnalazioni che consente di mantenere l'anonimato nelle segnalazioni. In caso di segnalazioni nominative, le stesse vengono prese in carico da Comitato di Gestione Sociale che ha un vincolo di riservatezza sulla materia.

Nessun segnalante viene fatto oggetto di ritorsioni per segnalazioni effettuate.

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSA BILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Gestione tempestiva delle segnalazioni/reclami	Contributo aziendale	Continuo	RGI/ Senior Manager per la SA8000	Risposta entro 3 giorni lavorativi	0 segnalazioni <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	0

**11. ETICA AZIENDALE**

In azienda è vigente un codice etico che viene fatto sottoscrivere a tutti i lavoratori e in genere a tutti gli stakeholders esterni.

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSA BILE	INDICATORE	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Costante informazione nei confronti dei lavoratori sul codice etico	Contributo aziendale	Continuo	RGI/ Senior Manager per la SA8000	Nessuna violazione del codice etico aziendale	0 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>	0

cobesco	<b>BILANCIO SOCIALE 2025</b>	Codice identificazione file: <b>BILANCIO SOCIALE</b>	
		Rev.01 del 31.03.2026	Pagina 22 di 23

## 12. SISTEMA DI GESTIONE

### La Politica aziendale per la Responsabilità Sociale

Cobesco Srl ha emesso a giugno 2011 la propria politica in conformità ai requisiti della norma SA8000. Tale documento, redatto sulla base di quanto disposto dalla edizione 2008 della norma e revisionato sulla base dell'edizione 2014 e periodicamente aggiornato, viene diffuso a tutti i dipendenti ed affisso nella bacheca aziendale oltre che reso disponibile sul sito web aziendale [www.cobesco.com](http://www.cobesco.com) per essere visionato da tutte le parti interessate. Nel 2026 ha integrato tale politica con la PAS24000.

### Riesame della Direzione

La Direzione provvede periodicamente, almeno due volte l'anno, al riesame del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale al fine di verificarne l'adeguatezza di strumenti e azioni implementate, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti della norma e agli altri individuati dall'azienda. In tale occasione si procede alla valutazione dei risultati conseguiti e alla definizione di nuovi impegni e obiettivi di miglioramento continuo da raggiungere.

### Rappresentanti dell'azienda

Dipendenti e collaboratori hanno provveduto all'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e PAS24000, affinché venga assicurata la comunicazione e la mediazione fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della Direzione aziendale.

Quest'ultima ha poi nominato un Senior Manager per la SA8000 e un Responsabile Sistema Gestione SA8000 (integrato), entrambi con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

I ruoli e le responsabilità legate alla gestione del sistema di responsabilità sociale sono stati definiti attraverso l'integrazione dell'organigramma aziendale. L'organigramma aziendale è distribuito e esposto nella bacheca aziendale.

### Pianificazione e Implementazione

Nella fase di pianificazione del sistema si è tenuto conto degli interessi dei principali stakeholders identificati: dipendenti e lavoratori, fornitori, i clienti, sindacati.

Nell'implementazione è stata data attenzione al coinvolgimento degli stakeholder come di seguito descritto:

- I dipendenti e i lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema sono stati resi possibili grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. L'obiettivo perseguito da Cobesco Srl è stato quello di sensibilizzare l'intero personale sugli argomenti inerenti la responsabilità sociale, diffondendo la consapevolezza delle garanzie che la norma offre, con particolare attenzione al diritto di esporre reclami, segnalazioni e suggerimenti. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.
- I fornitori: scopo di questo primo screening è stato l'individuazione di fornitori differenziati per settore merceologico, in modo da inviare a loro la documentazione ritenuta utile per iniziare il percorso di acculturamento/adesione alla filosofia di responsabilità sociale, e poter quindi rilevare i settori merceologici più critici relativamente agli standards di responsabilità sociale
- I clienti: i clienti di Cobesco Srl possono essere sia la pubblica amministrazione e le aziende private. Cobesco Srl mantiene un rapporto diretto e costante con tali clienti, e viene costantemente monitorato ai fini della loro soddisfazione sul servizio fornito. I clienti vengono informati sull'impegno di Cobesco Srl alla responsabilità sociale
- I sindacati: in occasione della nomina del rappresentante SA8000 – PAS24000 dei lavoratori, è stato coinvolto il sindacato territoriale per definire il ruolo della loro rappresentante in azienda. Tale sindacato è stato informato del percorso iniziato da Cobesco Srl per la conformità alla norma SA8000 e PAS24000 in fase di certificazione.

### Controllo di fornitori e partners

Cobesco Srl ha predisposto una procedura di selezione e di valutazione dei fornitori che con l'implementazione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale è stata adeguata ai requisiti della norma SA 8000- PAS24000.

È stato emesso un piano di monitoraggio che ha previsto le seguenti azioni:

- Lettera di impegno ai requisiti Sociali con la sottoscrizione della quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice si impegna formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000 e PAS24000;

cobesco	<b>BILANCIO SOCIALE 2025</b>	Codice identificazione file: <b>BILANCIO SOCIALE</b>	
		Rev.01 del 31.03.2026	Pagina 23 di 23

- Questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'azienda raccoglie dati ed informazioni per identificare eventuali criticità.
- Analisi dei dati raccolti e progettazione di eventuali azioni correttive. Qualora si evidenzino situazioni di non conformità, l'azienda è impegnata a pianificare indagini e a programmare visite di audit al fine di approfondire e diffondere pratiche di Responsabilità Sociale legate agli specifici aspetti critici rilevati.
- Audit pianificato per verificare la conformità alla norma SA 8000 e PAS24000 del fornitore. Nel caso di fornitori con valutazione non idonea per quanto riguarda il rispetto dei requisiti etici è previsto un supporto per il raggiungimento di uno standard minimo, attraverso un Piano di miglioramento.

L'impegno dell'azienda continua, soprattutto tramite la sensibilizzazione e l'attenzione nella scelta, orientata ovviamente verso i fornitori più disponibili ad aderire agli standard di responsabilità sociale.

#### **Attività di formazione**

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale avviene attraverso attività di addestramento sulle procedure del sistema di gestione e di formazione sulla norma SA8000 e PAS24000.

#### **Comunicazione esterna ed interna**

Cobesco Srl intende fornire a tutti gli stakeholders di riferimento informazioni riguardanti la politica e le azioni svolte nell'ambito del proprio Sistema di Responsabilità Sociale, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Pertanto, oltre a procedere alla diffusione all'interno dell'organizzazione di tutti gli strumenti messi in atto per una ottimizzazione della gestione aziendale in riferimento ai requisiti della norma SA8000, la comunicazione è rivolta in particolare a Clienti, Fornitori, Dipendenti ed Enti Pubblici, oltre che Associazioni di Categoria, Sindacati, Associazioni di Volontariato, Istituzioni ed Enti di Ricerca.

La comunicazione avviene attraverso il sito web aziendale [www.cobesco.com](http://www.cobesco.com) all'interno del quale è stata istituita una sezione dedicata alla documentazione sulla Certificazione Etica periodicamente revisionata e aggiornata; sono attivi anche i contatti diretti con le parti interessate alle quali viene diffuso il Bilancio Sociale che include la Politica aziendale per la Responsabilità Sociale.

Inoltre all'interno dell'azienda è stata predisposta una cassetta, attraverso le quali il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o nominativa relativamente all'applicazione della Norma SA 8000 e PAS24000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese note a tutto il personale durante la giornata di formazione in tema di responsabilità Sociale quando la procedura riguardo alle segnalazioni anonime è stata spiegata e distribuita a tutto il personale.

The first part of the report deals with the general situation of the country in 1987-1988. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy. The report concludes with a summary of the main findings and recommendations.

The second part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The third part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The fourth part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The fifth part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The sixth part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The seventh part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The eighth part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The ninth part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The tenth part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The eleventh part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.

The twelfth part of the report deals with the specific situation of the different sectors of the economy. It is followed by a detailed analysis of the economic situation in the different sectors of the economy.